

Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua

FondItalia

Fondo Formazione Italia

Piano Operativo Attività
2009 - 2012

Sommario

1.	Premessa.....	5
2.	AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO OPERATIVO DI ATTIVITA'	9
2.1.	Quadro di riferimento	9
2.2.	Contesto di azione	10
2.3.	Bacino di utenza	12
3.	LE LINEE-GUIDA OPERATIVE.....	17
3.1.	Obiettivi generali.....	17
3.2.	Obiettivi specifici.....	18
3.3.	Aree tematiche d'interesse.....	18
3.4.	Fasce formative.....	24
4.	PROCEDURE OPERATIVE.....	29
4.1.	Destinatari delle attività.....	29
4.2.	Procedure per la raccolta, la valutazione e la selezione dei piani formativi.....	29
4.2.1.	Raccolta.....	31
4.2.2.	Valutazione	32
4.2.3.	Assegnazione.....	32
4.3.	Monitoraggio ed accompagnamento in itinere	33
4.3.1.	Obiettivi del monitoraggio.....	33
4.3.2.	Metodologie e tecniche	33
4.4.	Criteri per l'individuazione dei soggetti che realizzeranno i progetti formativi	33
4.5.	Metodi formativi.....	34
5.	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA REALIZZAZIONE DEI PIANI FORMATIVI....	39
5.1.	Promozione, informazione e diffusione	39
5.2.	Assistenza tecnica	40
5.3.	Desk settoriali e/o tematici	41
5.4.	Formazione degli operatori interni.....	41
5.5.	Informatizzazione	42
5.6.	Analisi della domanda e rilevazione dei fabbisogni formativi.....	42
5.7.	Osservatorio e animazione della comunità di buone pratiche circa la formazione continua e le tematiche prioritarie di FondItalia.....	43
6.	PIANO FINANZIARIO	45
7.	SISTEMA DI CONTROLLO	46
8.	ORGANIZZAZIONE DEL FONDO.....	47
8.1.	Organigramma funzionale	48
8.2.	Organigramma settoriale.....	49
9.	TIMING.....	50

I. Premessa

Il **Fondo Formazione Italia** (in sigla **FondItalia**) – Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua – è un organismo di natura associativa promosso dalla Confederazione datoriale **FederTerziario** – Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale ed Artigiana – e dalla Confederazione Sindacale **UGL** – Unione generale del Lavoro – attraverso uno specifico **Accordo Interconfederale** che riguarda tutti i settori economici, compreso quello dell’agricoltura.

Il Fondo nasce quale conseguenza del confronto e della concertazione, condivisi da UGL e FederTerziario, circa la necessità di innovare il dialogo tra le parti sociali sulla base delle opportunità offerte dalla **Legge 388/00** in materia di pariteticità.

In particolare, tra le priorità strategiche individuate dalle parti sociali si annoverano:

- la ricerca di strumenti operativi e concreti in grado di favorire il confronto tra rappresentatività sindacale e datoriale;
- la condivisione di uno spazio paritetico di confronto, nel rispetto delle esigenze sindacali e datoriali, tra i bisogni di crescita e tutela dei lavoratori e quelli di sviluppo del sistema produttivo nazionale;
- il rafforzamento di un sistema virtuoso e condiviso sulla base delle opportunità offerte dagli strumenti della Formazione Continua.

Il dialogo tra FederTerziario e UGL si è, dunque, fortemente concentrato nella verifica di applicabilità della citata L 388/00, la cui prima ed importante conseguenza è stato l’Accordo Interconfederale siglato il 30/06/2008, del quale ci preme ricordare che:

“(...) nel quadro della strategia comunitaria e nazionale orientata allo sviluppo della formazione e alla creazione di un nuovo sistema finalizzato al rinnovamento delle politiche educative e formative; (...) valutata la possibilità di sviluppare la bilateralità nelle politiche formative nel quadro delle relazioni tra le Parti Sociali e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate (...) SI CONCORDA di costituire il Fondo Formazione Italia (...)”

Il Fondo risulta essere, pertanto, uno strumento concreto di promozione e sviluppo della Formazione Continua, in linea sia con gli interessi delle imprese sia con quelli di natura sindacale; come esplicitato all’articolo 2 dello statuto del Fondo, infatti, si sottolinea che:

“(...) Il Fondo promuove e finanzia – secondo le modalità fissate dall’art. 118 della legge n. 388/00 e successive modificazioni ed integrazioni – per tutte le imprese che aderiscono al Fondo piani formativi aziendali, nazionali, territoriali o settoriali, concordati tra le Parti Sociali in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali (...)”

Ciò detto, e coerentemente con il complessivo impianto normativo in materia di Fondi Interprofessionali, le Parti Sociali, quale primo e necessario atto conseguente all’approvazione da parte del competente Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali, hanno elaborato e prodotto il presente **Piano Operativo di Attività** – in acronimo **POA** –.

Il **POA**¹ rappresenta e presenta ciò che FondItalia intende operativamente concretizzare nel triennio di riferimento e costituisce un effettivo documento di posizionamento strategico che esplicita il contributo che FederTerziario ed UGL, mediante la promozione della Formazione Continua, intendono dare al complessivo sviluppo del sistema produttivo nazionale.

Il POA ha una durata triennale, dal 2009 al 2012, ed attiene all'utilizzo delle risorse economiche derivanti sia dalle adesioni al Fondo, stimate per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2010 e il 31 dicembre 2012, sia da quelle derivanti dalla concessione di contributo pubblico denominato "Start Up", secondo le modalità e la misura prevista dall'art.118 della legge n.388 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le adesioni a FondItalia rimangono definite in via preventiva sulla base di proiezioni connesse al numero di aziende, e relativi lavoratori, aderenti alla Confederazione Datoriale di riferimento.

In applicazione delle disposizioni contenute nella richiamata Circolare n.36 del MLPS, il POA viene approvato dall'Assemblea di FondItalia e trasmesso al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali – UCOFPL, nonché alle Regioni e Province Autonome.

¹ Il documento è stato elaborato nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del Decreto Direttoriale n. 133/V/2004 del 26 maggio 2004, e seguendo le indicazioni contenute nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) n. 36 del 18 novembre 2003, pubblicata sulla G.U. n.5 dell'8 gennaio 2004, e nel Documento di lavoro "Indicazioni per l'elaborazione dei Piani Operativi di Attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali"

**AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO
OPERATIVO DI ATTIVITA'**

2. **AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO OPERATIVO DI ATTIVITA'**

2.1. **QUADRO DI RIFERIMENTO**

Analisi socio-economiche recenti hanno indicato come la situazione attuale e futura dell'Unione Europea appaia legata a quattro grandi sfide, tra loro fortemente interrelate:

- la definizione dei nuovi equilibri derivanti dalla concorrenza dei paesi emergenti dalla globalizzazione;
- la rivoluzione legata al grande sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- i problemi demografici connessi con l'invecchiamento della popolazione europea ed i flussi migratori;
- i rapidi cambiamenti del mercato del lavoro, che richiedono flessibilità nelle strutture e nelle competenze professionali.

Gli stessi obiettivi di Lisbona (2000-2010) mirano a promuovere, mediante una strategia globale declinata in dieci aree diverse e che include specifiche politiche sociali e di sviluppo dei settori considerati rilevanti, un'economia basata sulla conoscenza, competitiva e dinamica, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile, con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Il rallentamento degli obiettivi tracciati nel 2000 a Lisbona rappresentano, tuttavia, il punto di partenza di nuove riflessioni sulla cui base, a partire dal 2007, la Comunità Europea sta cercando di ridefinire nuovi programmi formativi, basati sul *Lifelong learning* – ossia di apprendimento lungo l'arco della vita – capaci di integrare e sostituire le vecchie modalità di istruzione.

Per quanto riguarda specificamente la qualificazione e la formazione delle persone, invece, un aspetto particolarmente significativo dei nuovi intenti comunitari riguarda il superamento del nesso circolare e un po' meccanicistico tra formazione, occupazione e sviluppo, a favore di una visione basata sul ciclo di vita delle persone (Rapporto Isfol, 2006).

Quella che si intende incentivare è, dunque, la creazione di interventi formativi che siano in grado di stimolare nelle persone, anche di età e livello socio-economico e culturale tra i più variegati, una propensione a cogliere le opportunità offerte dalla formazione continua, sia allo scopo di innalzare il proprio grado di qualificazione sia per allenare la propria capacità di affrontare le novità e gestire i cambiamenti. La formazione permanente, nella sua accezione più estesa, non rappresenta soltanto un'opportunità ma diventa addirittura una necessità di crescita individuale, sociale ed economica; solo una maggiore spinta all'apprendimento può garantire la diffusione delle innovazioni tecnologiche nella società europea e renderla un fattore di ricchezza condivisa, anziché un possibile elemento di esclusione sociale e professionale delle generazioni meno giovani e delle categorie a rischio di marginalità.

Di fronte ai suoi problemi nodali, compresi l'invecchiamento della popolazione attiva e il basso tasso di natalità, l'Unione europea cerca di agevolare l'incremento dell'occupazione, favorire il prolungamento della vita attiva e permettere a ciascuno di

sfruttare al meglio le proprie capacità sul mercato del lavoro. L'obiettivo prioritario delle politiche occupazionali è quello di favorire la mobilità, rimuovendo ciò che può ostacolare la ricerca di nuovi impieghi in diversi momenti della vita e supportando le persone nell'acquisizione di tutte quelle competenze necessarie per affrontare i cambiamenti ed anticipare scenari professionali in grado di soddisfare contemporaneamente le proprie ambizioni e le esigenze del mercato del lavoro.

Le possibilità di ottenere risultati concreti possono evidentemente aumentare nella misura in cui si sceglie un approccio basato sul ciclo di vita, tale da facilitare più rapidi passaggi da un impiego all'altro in tutto l'arco della carriera lavorativa (Rapporto Isfol, 2006). Nella società della conoscenza, le dinamiche della globalizzazione e la complessità del mercato del lavoro richiedono alle persone di riqualificarsi, cambiare lavoro, fare veri e propri salti di qualità: nasce l'esigenza di avere competenze trasversali, di tipo "meta"; occorre pensare e progettare una formazione che sia capace di dare non conoscenze specifiche, ma strumenti flessibili ed incrementabili che consentano agli individui di apprendere durante l'intero corso della loro vita.

Queste considerazioni sono oggi, soprattutto a livello di politiche comunitarie, alla base di alcuni tra i più interessanti ed innovativi programmi di sostegno all'occupazione sia come supporto alle aziende (PMI e MPI *in primis*) che in diretto ed esplicito sostegno ai lavoratori. Il già citato Programma *Lifelong learning* è, ad oggi, uno degli strumenti più innovativi e flessibili in materia di Formazione Continua sia nella ideazione di modelli che nella effettiva capacità di coniugare "vita produttiva", "vita soggettiva" e processi di trasformazione e dei mercati (ma meglio leggasi dei consumi) che dei modelli produttivi. Sempre la Commissione ha, inoltre, definito una speciale priorità nell'identificare nei giovani, e nella loro formazione non solo formale ma anche e soprattutto di tipo "indotta" e "funzionale", quel bacino di beneficiari su cui porre grande attenzione e per cui predisporre adeguate misure di sostegno e altrettanto adeguate risorse finanziarie. Molti dei processi innovativi, a livello di processo produttivo, apertura di nuovi mercati, flessibilità ed adattabilità nascono proprio dalla capacità di pensiero "transazionale" e multisetoriale tipico delle giovani generazioni le quali meglio stanno cogliendo, ad esempio, le opportunità offerte in generale dalla società dell'informazione e delle nuove tecnologie.

FederTerziario ed UGL sono concordi nel ritenere che questi elementi possano rappresentare le effettive sfide che si intende cogliere mediante l'istituzione di Fonditalia e, come più avanti si potrà apprezzare, anche identificando delle vere e proprie sperimentazioni in merito alle priorità settoriali, prima ancora che geografiche, condivise dalle parti sociali istitutive del Fondo. Certo è che l'azione che il Fondo intende promuovere, in un'ottica di Formazione Continua intesa quale effettivo strumento di cambiamento, risiede nel dire: non vi è più necessità di creare dei "competenti", ma di sviluppare "competenza", intesa quindi non come professionalmente caratterizzante, ma come capacità di esprimere esperienza e soluzione al cambiamento.

2.2. CONTESTO DI AZIONE

FederTerziario – Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale ed Artigiana – è una Confederazione di Associazioni autonome operanti nei settori del terziario, dei servizi, della piccola impresa industriale, commerciale, artigiana, agricola, del lavoro professionale, delle libere professioni e del lavoro autonomo in generale.

E' un organismo datoriale apartitico, che non ha fini di lucro e si propone, fra le altre finalità, di:

- realizzare lo sviluppo e il perfezionamento della formazione professionale con tutte le iniziative possibili;
- collegare le associazioni datoriali esistenti sul territorio nazionale e ad essa associate;
- curare lo studio e la risoluzione di tutti i problemi economici, mutualistici, tecnici, datoriali, che interessano le categorie del terziario, della piccola industria, del commercio, del turismo, dello spettacolo, dell'artigianato, dei servizi, dell'agricoltura, del lavoro professionale e autonomo in generale, ed in particolar modo, di adoperarsi per la creazione di una completa e ordinata legislazione dei predetti settori.

Proprio per la sua stessa natura, FederTerziario nasce e si sviluppa come Confederazione che vuole raccogliere ed agevolare la collaborazione tra le più diverse realtà associative territoriali dei più diversi settori economici, nella convinzione che sia necessario un superamento degli "steccati" classici tra associazioni di rappresentanza per settori produttivi e categorie merceologiche. Questa scelta della Confederazione nasce dalla constatazione che soprattutto le realtà economiche di minori dimensioni, magari in settori e territori di nicchia, sempre più vedono aumentare la complessità del quadro di riferimento, sia in ampiezza che in profondità, delle problematiche da affrontare in un cambiamento accelerato. Una complessità questa sempre più trasversale ai diversi settori e categorie.

UGL – Unione Generale del Lavoro – è una organizzazione sindacale di carattere confederale tra le maggiormente rappresentative in Italia. Associa, in forma volontaria, lavoratori e pensionati, senza distinzioni di sesso e di razza, tutelandone i diritti nel mondo del lavoro. Promuove la costituzione di associazioni di autotutela e solidarietà e ne supporta l'azione contro ogni forma di esclusione sociale e riconosce come primaria la centralità della persona che lavora, rinunciando di conseguenza ad ogni rivendicazione che sia esclusivamente categoriale o solo economica. Nell'attuale fase evolutiva dei modelli di produzione, l'UGL ribadisce la centralità insopprimibile dell'organizzazione sindacale per il raggiungimento di ogni conquista del lavoro e per la trasformazione sociale dell'economia attraverso strumenti concentrativi. L'UGL è inoltre impegnata a rafforzare la propria presenza, in termini di incisività, nelle organizzazioni sindacali sovranazionali e, pertanto, nei processi decisionali di carattere sociale ed economico delle istituzioni dell'UE.

Tra le finalità che l'UGL reputa come prioritarie, si riportano:

- il superamento definitivo della concezione politica di classe sociale e delle sue conseguenze ideologiche;
- la corresponsabilizzazione dei lavoratori nelle scelte dell'impresa;
- l'opzione verso una politica del lavoro non sessista;
- l'impegno all'applicazione dei diritti economici e sociali dei lavoratori stranieri;
- la riaffermazione concreta ed operativa dell'unità del mondo del lavoro.

Entrambi, FederTerziario ed UGL, ritengono che sia soprattutto nella piccola impresa che vadano cadendo le barriere non solo di settore, ma anche tra imprenditori e lavoratori, imponendo un modo nuovo di concepire la formazione, abbattendo confini tra istruzione, formazione professionale, formazione manageriale/imprenditoriale. Si

impone la necessità di sperimentare modi nuovi di valutazione delle competenze e di progettazione dell'intervento formativo, che siano "prospettiche" nel guardare all'individuo stesso, imprenditore e/o lavoratore, lungo il corso della vita, e "contestuali" rispetto alle sfide immediate che affronta l'azienda nella sua specificità di *business*.

La creazione di FondItalia, pertanto, vuole rappresentare un primo passo fondamentale per sperimentare, pur nel rispetto del quadro complessivo nazionale di cambiamento del sistema della formazione In Italia ed Europa, la possibilità di agire in una ottica di superamento delle divisione di settore, almeno per le imprese di minore dimensione e di marginalità settoriale e/o territoriale.

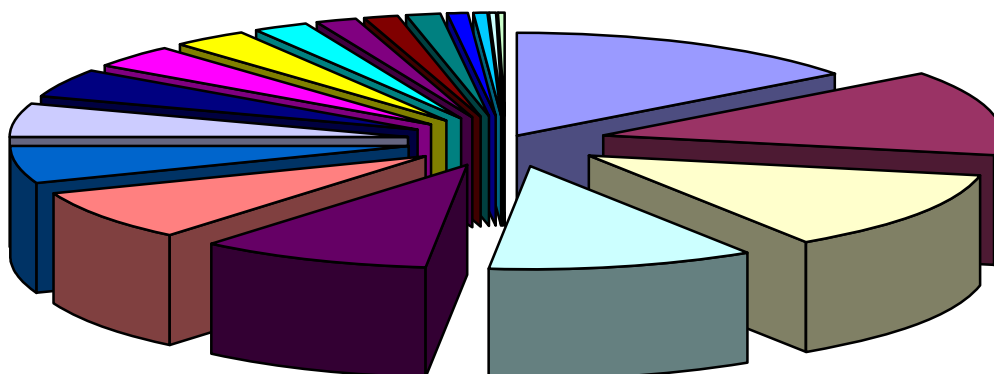
2.3. BACINO DI UTENZA

FederTerziario è nata nel 1993 e ha avuto una crescita esponenziale che ha portato a registrare ad oggi circa **85.300** aziende aderenti con un bacino di circa **275.500** lavoratori dipendenti.

FederTerziario è, oggi, presente sul territorio Italiano in 19 regioni e in 85 province. La presenza di FederTerziario sul territorio si sviluppa mediante un sistema di diramazioni Territoriali-Regionali e di Sedi Provinciali.

Naturalmente molto spesso nella medesima provincia esistono più di una Associazione aderente, come ad esempio in talune province della Puglia, del Veneto, della Campania, nelle quali si registra la maggiore percentuale di aziende aderenti e di lavoratori

Data la tipologia medesima della Confederazione, i dati di seguito riportati rappresentano un campione significativo della realtà produttiva minore dei singoli territori di cui FederTerziario è espressione prevalente, con una marcata presenza dei rappresentanti di quelle figure di confine tra imprenditoria, artigianato e professioni. I dati in possesso della Confederazione permettono di registrare la divisione delle aziende aderenti per regione, che risulta particolarmente significativa in Puglia, Veneto, Campania, Piemonte, Lombardia, e Lazio. Di rilevante interesse inizia ad essere il numero delle aziende iscritte in Basilicata, Calabria, Sicilia, Abruzzo, Emilia, non rilevante, ma in crescita è la presenza delle aziende nelle restanti regioni, come si evince dal grafico di seguito riportato in cui, naturalmente, ai soli fini statistici le cifre sono state arrotondate e sono comprensive di tutti i settori economici.



■ Puglia 12.500	■ Veneto 11.350	■ Campania 11.000	■ Piemonte 9.200
■ Lombardia 8.000	■ Lazio 7.000	■ Basilicata 5.000	■ Calabria 4.500
■ Sicilia 3.800	■ Abruzzo 3.000	■ Emilia Romagna 2.500	■ Molise 2.000
■ Toscana 1.500	■ Liguria 1.200	■ Marche 1.000	■ Sardegna 800
■ Friuli Venezia Giulia 500	■ Umbria 250	■ Trentino Alto Adige 200	

La dimensione media dei dipendenti è di circa 3 addetti che tende a spostarsi verso le due cifre al salire lungo il territorio italiano e verso i settori di produzione.

Naturalmente i dati registrati dalla Confederazione permettono di fare una stima per il triennio di circa 350.000 adesioni dipendenti e di circa 81.000 beneficiari in formazione.

LE LINEE-GUIDA OPERATIVE

3. LE LINEE-GUIDA OPERATIVE

3.1. OBIETTIVI GENERALI

Gli obiettivi e le attività del POA sono state definiti partendo dalle priorità individuate dall'Accordo Interconfederale del 30/06/2008; in particolare, laddove viene sottolineato che si concorda di costituire FondItalia:

“(...) al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori”

e per la

“(...) necessità di innovazione per le aziende di tutti i settori produttivi nonché dell'esigenza di adeguare le professionalità dei dipendenti alle nuove tecnologie introdotte nelle aziende e alle strategie organizzative finalizzate ad una nuova qualità dei servizi, ai fini di una maggiore occupabilità dei lavoratori (...).”

In considerazione della specificità del Fondo e delle finalità che la legge assegna a tale strumento, gli obiettivi generali² che FondItalia si propone di perseguire sono quelli di:

- a. contribuire alla crescita e allo sviluppo delle aziende aderenti al Fondo;
- b. promuovere un sistema articolato di Formazione Continua per il miglioramento delle competenze e qualifiche dei lavoratori dipendenti dalle stesse aziende aderenti.

In termini strategici e a vantaggio di una lettura anche socio-politica del POA, si ritiene plausibile affermare che il contributo qualificante che le parti sociali istitutive di FondItalia intendono sostanziare riguarda sia *“la promozione e lo sviluppo della Formazione Continua, quale strumento di sostegno alla salvaguardia, crescita e potenziamento del tessuto produttivo delle imprese/aziende aderenti”* che *“la sensibilizzazione delle imprese all'utilizzo della Formazione Continua quale fattore attivo di strategia aziendale”*.

² Seguendo le metodologie del Ciclo Logico di Progetto (FondItalia considera il proprio POA un vero e proprio programma progettuale) gli Obiettivi Generali segnalati rappresentano l'indirizzo ultimo e strategico al quale la programmazione delle attività, le metodologie e gli strumenti concorrono per il loro raggiungimento. In tal senso gli OG sono i tre campi di riferimento complessivi verso cui destinare le risorse finanziarie gestite secondo una determinata organizzazione del lavoro, delle procedure e, ovviamente nell'assoluto rispetto degli strumenti normativi predisposti e di riferimento per i Fondi.

3.2. OBIETTIVI SPECIFICI

Secondo il *Project Cycle Management* – metodologia formativa riconosciuta ed ampiamente utilizzata in ambito comunitario –, gli obiettivi specifici sono elementi di progetto misurabili, verificabili e valutabili. Nel nostro caso, sono individuati nel:

- a. finanziare attività formative a livello aziendale, territoriale, settoriale e/o tematico individuate e concordate tra le parti sociali;
- b. promuovere iniziative propedeutiche direttamente collegate all’offerta formativa animata e sostenuta dal Fondo.

Al fine di favorire il raggiungimento di tali obiettivi e garantire, pertanto, l’applicazione effettiva e concreta delle finalità espresse nel POA, sarà necessario:

- mettere a punto meccanismi di gestione del Fondo che riducano l’impatto burocratico sulle imprese e semplifichino, in condizioni di controllo amministrativo, gli iter procedurali di accesso al finanziamento;
- promuovere attività di monitoraggio della domanda e dei fabbisogni formativi, quali azioni concertate tra le parti sociali e propedeutiche alle attività formative;
- in ultimo, ma non perché meno importante, ed in linea con quanto animato dal concetto di Formazione Continua, sperimentare e sviluppare lo scambio di metodologie innovative di formazione tra i diversi settori, territori e destinatari, misurando costantemente gli impatti al fine di migliorare la capacità di concertazione tra le parti sociali in una logica di condivisione e di effettiva reciprocità e sinergia.

3.3. AREE TEMATICHE D’INTERESSE

Tra le tematiche che le parti sociali hanno identificato come prioritarie nell’ambito di questa prima programmazione triennale e in virtù delle quali il Fondo concretizzerà il proprio contributo per migliorarne la produttività e la qualificazione e/o riqualificazione dei lavoratori, si riportano:

I. Prevenzione, sicurezza e salute del lavoro

È chiaramente espressa nel D. Lgs. 81/2008 la necessaria e sempre maggiore attenzione che datori di lavoro, lavoratori e soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale debbono porre in relazione alla sicurezza dei cicli produttivi.

Le Parti Sociali intendono promuovere, pertanto, in collaborazione e con il coinvolgimento di tutti gli Enti Bilaterali afferenti al sistema di riferimento, una cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro; ciò mediante l’elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici, la programmazione di attività informative e formative, lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l’assistenza alle imprese e, soprattutto, attraverso l’informazione e la Formazione Continua che rappresenterà, dunque, un vero e proprio processo educativo per trasferire ai lavoratori e ai soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale le conoscenze e le procedure necessarie per l’acquisizione delle competenze tecniche adeguate per lo svolgimento in sicurezza delle proprie attività lavorative.

Obiettivi costitutivi della attività del Fondo saranno, inoltre, far acquisire la consapevolezza che lavorare in sicurezza può migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese ed educare alla conoscenza e alla consapevolezza sui pericoli e sui rischi di infortuni nei luoghi di lavoro; ma anche preparare alle soluzioni e agli interventi da mettere in atto mediante il ricorso a strumenti quali l'informazione, l'addestramento e la formazione, al fine di aumentare la consapevolezza che la sicurezza è legata ad una adeguata percezione del rischio in qualsiasi settore produttivo, sia nell'utilizzo inconsapevole di macchinari pericolosi e obsoleti, sia in pratiche operative non confacenti o in condizioni di lavoro a volte insostenibili.

La Formazione Continua diviene, pertanto, modello operativo per “imparare ad imparare”, al fine di rilevare e far rilevare sistematicamente i fabbisogni emergenti in tema di sicurezza sul lavoro, aumentare a breve termine la conoscenza circa i fattori di rischio e gli strumenti concreti per il rispetto delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro, rafforzare la cultura della sicurezza sempre al passo con i cambiamenti nelle forme di occupazione e nelle modalità di organizzazione del lavoro.

Mediante l'informazione e l'addestramento si vuole, insomma, accreditare i lavoratori e i soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale a standard qualitativi elevati, per rafforzare e sostenere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, finalizzata all'acquisizione di competenze tecniche per operare nei differenti settori produttivi ed eliminare/ridurre i rischi, sottolineando l'importanza della valutazione degli stessi e promuovendo il concetto dell'autotutela e della tutela altrui, mediante l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

2. Sviluppo della filiera agro-alimentare e dell'economia contadina

FondItalia ritiene che il settore agro-alimentare sia uno degli ambienti produttivi ed occupazionali di maggior rilevanza ed importanza nel complesso sistema dell'economia nazionale. Il nostro paese ha una forte vocazione agricola che, stretta tra modelli produttivi fortemente industrializzati e realtà produttive famigliari o “contadine”, soffre momenti di profonda crisi sia strutturale che di posizionamento a livello di mercati.

Oltre a ciò va inoltre considerato che, nonostante la Comunità europea e il governo promuovano particolari politiche di sostegno e programmi di finanziamento a favore dell'agricoltura, generalmente le piccole e le piccolissime realtà produttive non sono raggiunte da canali di informazione diretti e di solito non possiedono neanche capacità di tipo progettuale e, pertanto, restano fuori dalle opportunità di accesso ad eventuali finanziamenti.

Non ultimo si ritiene di poter segnalare che questo particolare settore è senza dubbio sottoposto a continue sollecitazioni normative e, soprattutto, di verifica della qualità sia di processo che di prodotto.

FondItalia ritiene necessario dedicare uno specifico gruppo di lavoro per elaborare sia strategie di promozione che specifiche offerte formative. Un referente ad hoc (tra quelli definiti in organigramma come *desk* settoriali e/o tematici³) si occuperà di analizzare la tipologia delle adesioni sia a livello

³ Si veda § 5.3.

territoriale che di specifica realtà produttiva, intuire ed identificare quali risposte formative, anche presupponendo programmi di medio-lungo periodo, che possano incentivare e sostenere le MPI e le PMI, fino a giungere alle società imprese famigliari.

Gli assi e le priorità dei processi formativi nel settore riguarderanno, pertanto:

- le tecniche di produzione (con una straordinaria attenzione all'uso dei prodotti chimici sia per la salute di chi li usa che dei consumatori);
- l'analisi sugli impatti ambientali, con una particolare attenzione alla trasformazione dei territori;
- i processi di trasformazione agro-alimentare, con riferimento alle normative nazionali e comunitarie;
- la promozione e il *marketing* dei prodotti, con particolare attenzione alle produzioni tipiche, locali, D.O.C. e D.O.P.;
- i programmi di sostegno e di sviluppo dell'agricoltura in riferimento alle politiche e ai finanziamenti comunitari e nazionali.

3. Implementazione dei servizi nel settore socio-sanitario

Ripercorrendo il tracciato appena segnato nel caso del sistema agro-alimentare, le parti sociali istitutive del Fondo, date le problematiche e le particolari esigenze presenti, intravedono nel settore socio-sanitario una ulteriore sfida: innanzi tutto per quanto riguarda la vocazione di servizio, laddove il concetto di produttività e di prodotto si trasforma in qualità e professionalità del rapporto con gli utenti.

Il Fondo intende porre nelle loro specifiche ed estremamente caratterizzate esigenze formative, un'attenzione straordinaria agli studi sanitari relativi al sistema di laboratori ma anche e soprattutto a quelle realtà che si occupano di accoglienza e ricovero (anziani, persone con particolari disagi e/o dipendenze, etc.), in quanto si tratta di realtà che si rivolgono direttamente ad utenti, ovvero lavorano in un regime di servizi alla persona.

Come nel caso della filiera agro-alimentare, il Fondo ritiene necessario istituire un settore ad hoc con operatori altamente qualificati ed in grado di interpretare le particolari esigenze formative anche nella consapevolezza che in molti casi si tratta di formazione obbligatoria. L'ambito così ricavato in organigramma e segnalato, come per il precedente caso, tra i *desk* settoriali⁴, avrà dunque il compito, oltre che di favorire azioni di promozione e sensibilizzazione tra le aziende del comparto, anche di far incontrare determinate esigenze mosse dagli operatori di settore, captate anche attraverso particolari studi di settore sui fabbisogni formativi, sia con la formazione obbligatoria – arricchita di ulteriori elementi e ampliata con particolare riguardo alla legislazione - che con ambiti specialistici e di eccellenza. Esistono enti ed Associazioni, anche rappresentative e di secondo livello, che hanno maturato proficue ed interessanti esperienze nell'ambito della formazione specialistica e con loro, laddove dovessero coincidere interessi e finalità, il Fondo intende promuovere delle vere e proprie azioni di sistema e di alta formazione.

⁴ Si veda ancora § 5.3.

4. Innovazione delle tecniche e metodologia di organizzazione aziendale

La sfida a livello di competitività aziendale su processi produttivi e qualità dei prodotti non può non essere collegata ai principi di organizzazione del lavoro. Questa è oggi una materia di grande interesse che trasversalmente coglie non solo i bisogni di aziende di medie e grandi dimensioni ma anche tutto il tessuto delle micro e delle piccole imprese. La capacità di mantenere un livello di produttività adeguata alle dinamiche dei mercati riguarda, quindi, in forma diretta ed esplicita, l'acquisizione di specifiche competenze in materia di assetti organizzativi delle aziende. Mobilità interna, capacità di lavorare per competenze trasversali, gestione dei processi innovativi, ri-posizionamento nel mercato, sono tutti ambiti che necessitano di una offerta formativa chiara, semplice e fortemente armonica. Le dinamiche aziendali di posizionamento sono spesso rapidissime ed immediate e la Formazione Continua rappresenta uno strumento capace di cogliere analiticamente fabbisogni e necessità e di predisporre modelli formativi effettivamente efficaci e propositivi.

5. Gestione e valorizzazione delle risorse umane e promozione del *Diversity management* in un'ottica di pari opportunità di genere e di provenienza

Si tratta di sostenere, attraverso particolari programmi di formazione, le questioni più pertinenti in materia di contrattazione e gestione dei CCNL; particolare importanza è data alla formazione dei responsabili delle risorse umane, alle procedure di selezione e di valutazione della prestazione e del potenziale dei lavoratori nonché a tutti quegli aspetti che riguardano lo sviluppo delle *skills* individuali e di relazione con e tra dipendenti (clima organizzativo).

In particolare, è nell'ambito di tale area che si intende dedicare particolare attenzione alla promozione e ad una gestione delle risorse umane che tenga conto delle differenze di genere, di cultura, di provenienza.

Le problematiche delle donne nell'ambito del lavoro sono legate soprattutto al loro alto tasso di inoccupazione e/o disoccupazione, alla difficoltà di rientrare del mondo del lavoro dopo una gravidanza e a quelle di conciliazione di vita familiare e vita professionale; a ciò si aggiunge una complessiva disparità di trattamento, a parità di posizione ricoperta con i colleghi uomini, per quanto riguarda la retribuzione e l'avanzamento di carriera.

Un discorso ancora più articolato si rende necessario per quanto riguarda la questione dei lavoratori stranieri in Italia. Se è vero, come sostenuto da molti, che il modello italiano di integrazione è imperniato sul lavoro, è anche vero che, nella prassi quotidiana, il lavoro riservato agli stranieri risulta spesso precario, logorante, pericoloso, mal pagato e socialmente penalizzante, realizzando una situazione di evidente disparità ed emarginazione. Esistono, infatti, disparità "prima del mercato del lavoro", intendendo con ciò le condizioni e le risorse di partenza a disposizione degli immigrati (livello di istruzione, qualificazioni etc.) e disparità "nel mercato del lavoro", quali l'impiego prevalente in occupazioni poco qualificate, scarse opportunità formative, la precarietà lavorativa, la difficoltà di carriera, le discriminazioni occupazionali ("etnicizzazione" delle professioni). Esiste, inoltre, un problema di sottoutilizzo del potenziale dei lavoratori stranieri e una grande riluttanza a riconoscerne i titoli di studio: nonostante i loro discreti livelli di istruzione (secondo le più recenti indagini, il 38% dei cittadini immigrati regolari risulta composto da laureati e diplomati) circa un terzo di essi è inserito nel segmento inferiore del sistema

occupazionale, svolgendo mansioni non qualificate. Per le donne straniere i problemi di inserimento e integrazione sono ancor più accentuati rispetto agli uomini: nella maggior parte dei casi, alla discriminazione dovuta alla provenienza si aggiunge l'ulteriore discriminazione per la scarsa sensibilità da parte del sistema lavorativo nei confronti del panorama femminile, sia in termini di reclutamento, percorsi professionali e di carriera, sia per la mancanza di un approccio sistematico alle politiche di conciliazione famiglia-lavoro.

Negli ultimi anni, in risposta a questa situazione emergenziale, nelle organizzazioni sia pubbliche che private si è andato diffondendo il concetto di gestione della diversità - *Diversity Management* -, quale strumento a disposizione della direzione aziendale, finalizzato all'individuazione e alla realizzazione di un miglior utilizzo delle risorse umane, mediante la promozione delle differenze (di genere, di provenienza, di formazione) e delle diverse abilità; esso ha lo scopo di creare le condizioni, all'interno dell'azienda, affinché le lavoratrici e i lavoratori stranieri possano liberamente esprimere caratteristiche e talenti, avendo la possibilità di dimostrare il proprio potenziale, indipendentemente dagli stereotipi che condizionano, troppo spesso, l'impiego delle risorse. Tale strumento può essere, dunque, utilizzato all'interno delle strutture datoriali per promuovere un nuovo approccio per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, sia ex ante sia in itinere, e lo sviluppo delle risorse. Lo scopo è che le scelte relative al reclutamento e all'inquadramento del personale non vengano effettuate tenendo conto in maniera discriminante della provenienza, del genere, dell'età, dello status (coniugati, non coniugati, con o senza figli), della disabilità, nonché di tutti i possibili (virtuali e/o percepibili) fattori di differenziazione, ma facendo in modo che questi stessi elementi possano addirittura rappresentare dei valori aggiunti a disposizione della struttura aziendale.

Lo scopo di Fonditalia è, dunque, quella di favorire esperienze pilota "di sistema" in grado di favorire l'applicazione di un modello di organizzazione aziendale ispirato dal *Diversity Management* che utilizzi la formazione come uno strumento preferenziale per l'utilizzo e la valorizzazione delle differenze, di genere, culturali, etniche, in un'ottica di rispetto e di promozione delle pari opportunità.

6. Innovazione delle tecniche di gestione dei cicli produttivi e mercati innovativi

In questi anni, anche alla luce delle profonde trasformazioni dei cicli produttivi e soprattutto dei mercati, si è molto analizzato e studiato circa la gestione dei cicli di produzione. Esistono modelli organizzativi validati le cui caratteristiche sociologiche mostrano peculiarità estremamente interessanti. Ad esempio il modello scandinavo di organizzazione funzionale ai "cicli di vita" delle risorse umane ha dato e dà ottimi risultati in termini di basso livello di stress dei lavoratori a vantaggio di una maggiore capacità di concentrazione e di produttività in azienda, con la ulteriore conseguenza di minimizzare il latente conflitto proprietà/dipendente. Ciò vale anche le iniziative di stampo anglo-sassone, che, ad esempio, hanno promosso l'utilizzo di nuove tecnologie come fattore di sostegno per una più equa distribuzione del lavoro, una maggiore disponibilità di tempo durante i cicli produttivi da investire in attività più di creatività e di ricerca delle innovazioni processi-prodotti e non più di automatizzazione (ancora percepita quale meccanismo di riduzione dei posti di lavoro).

7. Competenze e qualifiche nei processi di internazionalizzazione e mercati transnazionali

Le aperture ai mercati internazionali e la stessa globalizzazione della economia necessita di nuovi e più specifici ambiti di competenze e di riqualificazione sia a livello aziendale che dei lavoratori. Non si tratta della sola e comunque ancora estremamente necessaria competenza linguistica, ma ad esempio di comprensione degli standard di qualità europei (si pensi alle questioni legate ai prodotti alimentari), di comprensione dei meccanismi formali e normativi dell'economia dei mercati nei paesi sia della Comunità Europea che extracomunitari fino a giungere ai regimi di investimenti e creazione d'impresa in altri paesi.

8. Trasferimento di nuove tecnologie di prodotto

Il sistema distrettuale italiano, che per generazione imitativa e clonazione a spora, ha diffuso il sapere tecnologico e le tecniche produttive saturando orizzontalmente determinati territori e verticalmente reti di imprese, non regge più di fronte all'esplosione con progressione geometrica del sapere e dei saperi in un mondo dove l'Italia e l'Europa sono parte sempre più piccola.

L'accelerazione delle dinamiche innovative in cui il rapporto tra ricerca scientifica e produzione tecnologica dipende da alti comandi d'impresa in sinergia con i poli universitari e di ricerca, richiede per reggere, l'accumulazione di capitale sociale e di risorse umane che siano in possesso di teorie e "saperi del fare" (teorie delle tecniche) sempre aggiornati attraverso la Formazione Continua, aggiuntiva e sempre più penetrante, rispetto ai modelli tradizionali di aggiornamento del vecchio modello distrettuale.

Il Fondo, quindi, darà particolare rilievo alla formazione di livello alto e medio nelle tecnologie e tecniche innovative e, prima di tutto, nei settori già presenti nel panorama produttivo italiano, rivolgendosi prevalentemente alle piccole e medie aziende, realtà generalmente più a rischio di obsolescenza nei saperi tecnici di punta.

Le politiche di sviluppo industriale e tecnologico, infatti, dovranno dedicare sempre maggiore attenzione al segmento delle piccole e medie imprese innovative, ritenuto in grado di fornire un contributo rilevante sul piano occupazionale e del posizionamento competitivo in settori caratterizzati da una rilevante crescita della domanda globale.

Per le ragioni esposte, il Fondo valuterà l'opportunità di sperimentare modelli di trasferimento tecnologico, identificando uno o più distretti nell'ambito dei quali sviluppare reti cooperative tra sistema imprenditoriale e sistema universitario.

9. Gestione dei processi innovativi indotti dalle nuove tecnologie

Anche in questo campo gli aspetti innovativi, indotti non solamente dai normali processi di crescita e di dinamiche dei mercati, vanno colti quali necessità di comprensione e di adattabilità alle nuove tecnologie. Banalmente anche in questo caso non si tratta solo della mera acquisizione di competenze di base in informatica (comunque anche essa fortemente richieste e ancora oggi necessaria) ma della conoscenza su quali trasformazioni negli assetti produttivi e nelle modalità organizzative dei cicli e dei processi produttivi debbano diventare competenze adeguate nella logica di una progressiva innovazione e

riposizionamento delle aziende. Un esempio valga in termini generali: una PMI con vocazione nel settore delle terminazioni nella edilizia civile ha oggi a disposizione una quantità di materiali e prodotti pre-confezionati che renderebbero il lavoro meno gravoso e meno lungo. Fare quindi riferimento a tali prodotti implica una formazione specialistica non solo sui nuovi materiali ma anche e soprattutto sulle trasformazioni del processo di lavoro.

In termini di analisi della attuale situazione produttiva del sistema aziende/lavoratori di immediato riferimento delle parti sociali, i **nove assi segnalati** rappresentano ciò che nel processo di concertazione tra UGL e FederTerziario si è preposto ante la firma dell'accordo interconfederale e la conseguente istituzione di Fonditalia.

In altri termini, le priorità tematiche segnalate sono e saranno nel triennio di riferimento del POA l'effettivo "filtro" o ancor meglio i presupposti fondanti per la definitiva identificazione sia dei Piani Formativi sia, in ultima istanza, degli stessi progetti e delle attività di formazione che riceveranno il diretto contributo economico da parte del Fondo.

3.4. FASCE FORMATIVE

A completamento di quanto su esposto e per far riferimento in forma ancora più determinata in particolare agli obiettivi specifici segnalati, le parti sociali hanno definito alcuni parametri di riferimento per la determinazione del calcolo sui massimali dei costi a parametro ora/allievo.

Fonditalia definisce **tre differenti "fasce" di tipologie formative** e tale indicazione deriva direttamente dalla analisi comparata del bacino di utenza di riferimento base a livello di Confederazione datoriale partner istitutivo del Fondo e in ragione delle analisi di contesto e dei fabbisogni formativi maturati in seno alla parte sociale sindacale.

In sintesi, l'indagine composta su un campione rappresentativo delle quasi 90.000 aziende aderenti a FederTerziario ha condotto alla definizione di tre livelli di formazione:

1. attività formative di livello generico e fortemente standardizzate (il parametro identificato è compreso in un range di 18 – 30 euro/ora);
2. attività formative di livello medio-alto in relazione a specifiche necessità (il parametro identificato è compreso tra i 31 ed i 100 euro/ora);
3. attività di alta formazione con attività molto specialistiche: (il parametro identificato va da i 101 ed oltre euro/ora).

In linea di massima il calcolo è effettuato considerando alcuni parametri quali:

- il numero minimo di beneficiari ammessi per ogni singola attività formativa (numero massimo discenti per classe);
- il numero di beneficiari che si ritiene poter soddisfare nel triennio di programmazione del POA;
- il numero di aziende aderenti.

Ma soprattutto va considerata la forte vocazione del Fondo a rivolgersi al sistema delle PMI e delle MPI. Mettendo in ordine tali presupposti ne deriva una tabella così articolata:

	2010 - 2012
Stima adesioni dipendenti nel triennio	350.000
Stima numero beneficiari in formazione	81.000
Investimenti solo formazione nel triennio di riferimento	38.981.400
Stima media dipendenti x azienda	7,2
Stima aziende in formazione nel triennio	11.200

Lavorando i parametri su indicati solo sui valori totali il Fondo ha determinato i *range* di massimali finanziabili per ora/allievo oltre che una previsione di numero di corsi realizzabili nel triennio:

		Range €/h x allievo	Costo medio lpx30h	Numero medio corsi	Costo medio corso tot €/h/allievi
Totale finanziamenti previsti	38.981.400,00				
Totale beneficiari	81.000				
Totale beneficiari livello generico	46.000	18,00 – 30,00	850	2.300	17.000,00
Totale beneficiari livello medio-alto	25.000	31,00 – 100,00	1.560	1.560	32.000,00
Totale beneficiari livello alto	10.000	101,00 –	3.900	500	78.000,00
Composizione media aula	20				
Media ore di formazione	30				



PROCEDURE OPERATIVE



4. PROCEDURE OPERATIVE

4.1. DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ

Sono destinatari finali dell'attività di FondItalia i lavoratori dell'Industria, delle Piccole e Medie Imprese, del Settore Privato, nonché di qualsiasi altra categoria produttiva di chi aderisce al Fondo. In particolare:

- lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato;
- lavoratori assunti con contratto di prestazione a tempo determinato;
- lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività.

Le aziende beneficiarie degli interventi formativi potranno optare se fare rientrare il contributo in regime di “*de minimis*” ovvero di “aiuti destinati alla formazione”. In caso di scelta per il “*de minimis*” l'ammontare del contributo non potrà superare l'80% del valore del progetto.

La normativa comunitaria applicabile è la seguente:

- Regolamento CE 68/2001 del 12 gennaio 2001 relativo all'applicazione degli artt.87 e 88 del Trattato CE agli aiuti destinati alla formazione;
- Regolamento CE 69/2001 del 12 gennaio 2001 relativo all'applicazione degli artt.87 e 88 del Trattato CE agli aiuti d'importanza minore (regola del “*de minimis*”).

In caso di scelta come “aiuti destinati alla formazione”, in applicazione della normativa comunitaria, di cui al Regolamento CE n. 68/2001 della del 12/1/2001, qualsiasi operatore privato che benefici di un'azione formativa rivolta ai propri addetti, e indipendentemente dalla titolarità con la quale detta azione viene realizzata, è tenuto a garantire la compartecipazione alle spese per una quota definita per legge in relazione alla propria dimensione e localizzazione, nonché al tipo di formazione erogata.

Il Fondo nel proprio sistema di monitoraggio terrà apposita nota sulle scelte svolte dalle aziende per l'applicazione del “*de minimis*” rendendola disponibile per i controlli di legge.

4.2. PROCEDURE PER LA RACCOLTA, LA VALUTAZIONE E LA SELEZIONE DEI PIANI FORMATIVI

Le procedure di accesso ai finanziamenti del Fondo, cioè le modalità di raccolta, di valutazione e di selezione dei piani e dei progetti formativi, saranno disciplinate da apposito **Regolamento delle Procedure Operative (RPO)** approvato dal Consiglio di Amministrazione.

FondItalia provvederà a fornire a tutti i soggetti aderenti al Fondo ogni informativa necessaria in merito alla forme, contenuti, modalità e procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento.

Prima di entrare nel merito delle particolari modalità di gestione dei finanziamenti, si ritiene necessario elencare i particolari strumenti che il Fondo ritiene di dover normare e mettere a disposizione delle aziende e/o degli Enti di Formazione con esplicito incarico da parte delle aziende:

1. Bandi e/o avvisi generici

Si tratta di vere e proprie “*call for proposal*” con un tempo prestabilito di consegna delle proposte (indicativamente 60 giorni) ed aperte sia alle aziende aderenti che anche ad aziende ancora non aderenti. Tramite un avviso pubblico vengono segnalate le caratteristiche delle proposte, eventuali priorità settoriali, tempi e modalità di presentazione, distribuzione geografica delle risorse. Il Fondo avrà cura di fornire tutte le specifiche informazioni e di allegare all’avviso tutto il materiale, formulario, schema di formulazione del preventivo, Manuale di Gestione e Rendicontazione dell’eventuale contributo approvato e concesso, necessario alla corretta realizzazione delle iniziative di formazione presentate.

2. Bandi e/o avvisi specifici in termini settoriali, territoriali e/o tematici

L’unica differenza rispetto al precedente caso 1. sta nella identificazione da parte del Fondo di una particolare priorità. Possono infatti essere previsti bandi/avvisi finalizzati a finanziare proposte formative nel solo ambito, ad esempio, della Sicurezza sul Lavoro o dello sviluppo organizzativo dei cicli di produzione. In egual misura, possono essere previsti bandi/avvisi solo per determinate Regioni e/o particolari territori.

3. Proposte a sportello

Si tratta di una procedura, attivata in determinati momenti, ad esclusione della modalità prevista nei casi 1. e 2. Il Fondo in questo caso, intende favorire durante un periodo prestabilito, almeno una annualità, una progettazione non vincolata a un bando/avviso (che ricordiamo si basa sul principio di presentazione di proposte entro un termine temporale prestabilito) a vantaggio di una maggiore e più capillare offerta di contributi.

4. Conto azienda

Si tratta di uno strumento direttamente collegato ad una (o più) aziende. La azienda o un raggruppamento di più imprese può richiedere direttamente o per tramite di un Ente incaricato di “isolare” il monte contributivo trasferito dall’Inps al Fondo e di poterne disporre in qualsiasi momento (quindi escludendo le tipologie 1. 2. e 3.). Con questo strumento di finanziamento l’azienda, o il raggruppamento, possono usufruire del contributo in relazione sia a quanto maturato sia in relazione al particolare momento di fabbisogno formativo comunque espresso e presentato con gli strumenti progettuali messi a disposizione dal Fondo.

5. Programma quadro

Si tratta di uno strumento più complesso e più articolato che mette a disposizione delle aziende o degli Enti incaricati la possibilità di programmare cicli anche pluriennali di formazione. È possibile prevedere, di concerto con le parti sociali, che i Programmi quadro possano includere determinate attività

promozionali e/o di ulteriore e più particolareggiata analisi dei fabbisogni formativi o di bilancio delle competenze. Il Fondo non esclude che possa esserci una coincidenza tra il conto azienda ed un programma quadro.

6. Catalogo formativo

Il Fondo, in una logica di servizio, è in grado di determinare una particolare offerta di attività di Formazione Continua: grazie al contributo di Enti ed Associazioni, e grazie ancora all'importante ruolo giocato dagli Enti Bilaterali, il Fondo si dota di un vero e proprio catalogo di "attività formative" nel quale le aziende o gli Enti incaricati possono rintracciare quel particolare curriculum tematico o settoriale già predisposto e disponibile. Sicuramente, come è nella volontà delle parti sociali, questo strumento sarà fortemente indirizzato ad una offerta in ambito di *e-learning* o FAD.⁵

4.2.1. Raccolta

Ognuna delle tipologie di strumenti segnalati al § 4.2. conterà di una circostanziata e dettagliata documentazione di presentazione in modo che l'azienda o l'Ente incaricato possano riscontrare le procedure indicate per la corretta presentazione al Fondo delle proposte di progetto. In linea generale il percorso, trasversale a tutte le precedenti segnalazioni, dovrà tener conto delle seguenti indicazioni:

- il Consiglio di Amministrazione delibera l'attivazione di uno o più strumenti di contributo definiti, ovvero nel caso di bandi/avvisi ne delibera la pubblicazione mentre nel caso del conto azienda o del programma quadro o della stessa procedura a sportello ne decreta la istituzione e ne rende nota la pianificazione e la relativa modulistica. In ogni caso è già a cura del Consiglio di Amministrazione la definitiva approvazione degli strumenti in Avviso a presentare i piani formativi, fornendo la modulistica predefinita e rendendo noti i criteri di selezione, nonché i tempi per l'assegnazione delle risorse, le regole di rendicontazione e le procedure di monitoraggio e controllo, nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare Ministeriale n. 36 del 18 novembre 2003;
- le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate dai soggetti proponenti, anche attraverso eventuali Associazioni aderenti, seguendo le linee-guida che Fonditalia fornirà in sede di pubblicazione.

Il Fondo ha elaborato una procedura di presentazione *on line* delle proposte (in tutti i casi già segnalati), così come ha predisposto sul sito web un'area riservata agli utenti (accessibile mediante l'inserimento di *login* e *password*) per la completa gestione delle fasi attuative dei progetti approvati e finanziati.

I Progetti potranno prevedere al loro interno attività trasversali e propedeutiche alla formazione, quali ad esempio l'analisi dei fabbisogni formativi delle aziende destinatarie, azioni di orientamento e di bilancio delle competenze.

I progetti dovranno obbligatoriamente indicare i soggetti cui sarà affidata l'attività formativa da parte della azienda aderente per la realizzazione dei progetti stessi.

⁵ Si veda § 4.5

I Progetti di formazione dovranno contenere, inoltre, l'indicazione del nominativo del responsabile di progetto, che dovrà provvedere alle procedure e agli obblighi relativi alla trasmissione delle informazioni per il monitoraggio in itinere, ex post e per la rendicontazione.

I soggetti presentatori dei progetti attuativi dei Piani formativi intraziendali o territoriali avranno l'obbligo di indicare le imprese beneficiarie degli interventi di formazione. Ogni progetto dovrà contenere indicazioni sulle caratteristiche delle imprese e dei lavoratori coinvolti. Nel caso in cui una o più imprese individuate non risulteranno in regola con i contributi al Fondo, il progetto formativo verrà dichiarato non ammissibile esclusivamente per la/le aziende non in regola.

4.2.2. Valutazione

Il processo di valutazione e pre-approvazione delle proposte progettuali è affidata al **Nucleo di Valutazione**, il quale, composto da esperti esterni al Fondo, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ed indicati nelle apposite documentazioni, redigerà, con le procedure indicate dal Regolamento RPO, la graduatoria dei progetti pervenuti, che verrà sottoposta al Consiglio di Amministrazione per il definitivo esame e l'eventuale delibera di concessione del finanziamento. Tutto l'iter potrà essere supportato da apposite procedure informatizzate.

La valutazione verrà realizzata tenendo conto dei seguenti criteri di priorità, qui elencati a titolo indicativo, non gerarchico e non esaustivo:

- coerenza degli obiettivi con gli obiettivi generali indicati in questo POA ed in successivi Documenti di Indirizzo e Programmazione approvati dall'Assemblea del Fondo;
- coerenza e completezza della struttura progettuale e del processo formativo;
- innovatività e qualità della formazione proposta;
- presenza di elementi oggettivi di verifica;
- risultati attesi, diretti ed indiretti, sui destinatari finali rispetto al contesto di riferimento del progetto;
- parametri di costo.

4.2.3. Assegnazione

La comunicazione all'ente gestore dell'avvenuta approvazione del progetto sarà corredata da un documento contenente le norme di gestione dei progetti.

Il **Regolamento delle Procedure Operative (RPO)**, approvato dal Consiglio di Amministrazione, fisserà le suddette norme, indicando tra l'altro:

- i termini entro cui debbono avviarsi e concludersi le attività (eventualmente modificabili previa richiesta di autorizzazione), la documentazione necessaria, le modalità ed i termini per l'erogazione finanziaria di eventuali quote di acconto sul finanziamento;

- le modalità dell'attività di controllo, di ispezione e di verifica amministrativa. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà comunque sempre disporre in itinere gli ulteriori controlli e verifiche che riterrà opportune;
- la documentazione necessaria, le modalità ed i termini, per l'erogazione finanziaria della quota a saldo sul finanziamento.

4.3. MONITORAGGIO ED ACCOMPAGNAMENTO IN ITINERE

4.3.1. Obiettivi del monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione dei Piani formativi ha lo scopo sia di rispondere alle indicazioni ministeriali di verifica ed acquisizione di informazioni semestrali ai sensi delle disposizioni di cui alla Circolare ministeriale n.36 del 2003, sia di essere strumento in tempo reale di valutazione qualitativa degli interventi al fine di verificarne l'efficienza gestionale e l'efficacia dei risultati ottenuti.

Così come prefigurato nella circolare ministeriale n.36 del 2003, il monitoraggio consentirà la raccolta sistematica e ricorrente di informazioni relative a tre ambiti:

- di *cash-flow* finanziario del Fondo, rispetto alle tre principali categorie di spesa (attività di gestione, attività propedeutiche e attività di formazione);
- circa le attività formative finanziate dal Fondo, suddivise per tipologie di intervento, di attività realizzata e di soggetto attuatore/impresa destinataria;
- circa i risultati di efficacia sui destinatari della formazione, imprese e lavoratori, anche in considerazione dell'articolazione tipologica degli interventi.

4.3.2. Metodologie e tecniche

Le funzioni specifiche del monitoraggio e del controllo saranno svolte dal **Comitato di Monitoraggio e Controllo (CMC)**, regolato da apposito Regolamento (RMC), approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

Gli strumenti utilizzati consistono in rapporti di verifica redatti dagli enti attuatori, tenuta obbligatoria di libri e documentazione probante, e verifiche in itinere ed ex post volte ad accertare la qualità delle iniziative ed eventuali irregolarità di carattere tecnico o amministrativo.

Per permettere di giungere ad un monitoraggio in tempo reale, si prevede nell'immediato dotare il Fondo di una piattaforma che permetta il posizionamento dei dati richiesti e la loro elaborazione in tempo reale con messa a disposizione *on line* per tutti i soggetti interessati.

4.4. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE REALIZZERANNO I PROGETTI FORMATIVI

La realizzazione pratica dei progetti formativi deve essere assegnata a identificati soggetti "responsabili dei progetti", a cui il Fondo possa assegnare le dotazioni finanziarie deliberate previste e le relative responsabilità di gestione.

I soggetti che realizzeranno i progetti formativi possono essere:

- le imprese aderenti al Fondo che realizzano interventi a favore dei propri dipendenti;
- organismi accreditati secondo le normative regionali per la realizzazione di interventi di Formazione Continua;
- organismi accreditati direttamente dal Fondo sulla base di un apposito **Regolamento di Accreditamento (RDA)**.

Tale Regolamento, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, si ispirerà, preferibilmente, ai seguenti criteri per l'accreditamento dei soggetti realizzatori,

- aver svolto precedenti attività di Formazione Continua;
- avere la disponibilità di una sede con locali adeguati per la realizzazione di interventi di formazione continua;
- possedere una struttura organizzativa congrua, con dipendenti e/o collaboratori con adeguato curriculum nella materia e, preferibilmente, con un direttore scientifico;
- possedere una struttura amministrativa capace di assicurare la gestione e la rendicontazione dei progetti;
- ottemperare alle vigenti disposizioni in materia di antimafia e non avere fra i propri amministratori soggetti non in grado di contrarre rapporti economici con la Pubblica Amministrazione.

Fonditalia si riserva di affidare, qualora lo ritenga utile per il conseguimento degli scopi statutari, la realizzazione di determinate attività formative e/o particolari sperimentazioni in termini di modelli e/o piani formativi ad un'Associazione o ad un Ente organicamente collegato al Fondo stesso o alle Organizzazioni costituenti, purché dotato di una propria soggettività giuridica ed un'autonomia statutaria, amministrativa e patrimoniale. In tal caso, i soggetti attuatori dovranno comunque rendicontare secondo le procedure stabilite e la normativa di riferimento.

4.5. METODI FORMATIVI

Sia qualora l'offerta formativa sia messa a bando, sia nel caso in cui venga proposta "a catalogo", i metodi formativi avallati ed utilizzati saranno principalmente tre, ossia:

I. la formazione d'aula.

Si tratta della modalità classica di formazione. Generalmente prevede l'alternanza di momenti di lezione frontale, in cui vengono forniti i principi e le conoscenze di base relative all'argomento che si intende approfondire, a momenti di rielaborazione esperienziale (esercitazioni, laboratori, attività individuali e/o in piccolo gruppo), in cui quanto appreso viene sperimentato in maniera diretta e possibilmente ricondotto alla propria posizione lavorativa e alla propria realtà organizzativa;

2. la formazione *on the job*.

La formazione *on the job* è utilizzata principalmente per formare e addestrare i partecipanti all'uso di attrezzature e nuove tecnologie di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali devono essere impiegati; pertanto, mira a raccordare in maniera specifica la professionalità dei lavoratori con le peculiarità della loro professione e con le esigenze produttive ed organizzative della loro azienda o del settore di riferimento.

Proprio per queste sue caratteristiche, la formazione *on the job* dovrà essere attuata da un organismo di formazione qualificato secondo modalità di affiancamento e mediante l'impiego di figure, quali tutor e mentor; tutor precedentemente identificati tra i collaboratori dell'impresa utilizzatrice e che possiedano conoscenze, competenze e capacità che ne giustifichino la funzione didattica e di supervisione affidategli e mentor designati dall'ente di formazione titolare del corso o dal Fondo, in grado di garantire circa l'adeguatezza della metodologia didattica, dell'idoneità delle sedi e delle attrezzature.

3. la formazione mediante *e-learning* o FAD

La formazione a distanza o FAD prevede la realizzazione di attività formative mediante l'utilizzo della connessione in rete e l'accesso a piattaforme tecnologiche.

Trattandosi di una modalità cosiddetta a distanza, consente di erogare una formazione caratterizzata da un alto grado di indipendenza del percorso didattico, assenza di vincoli legati alla presenza fisica o al rispetto di orari specifici; consente, inoltre, attraverso frequenti momenti di valutazione e autovalutazione, un continuo monitoraggio del livello di apprendimento.

La possibilità di sincronia e/o asincronia dell'utente rispetto alla realizzazione del corso assieme a quelle di modulazione dei percorsi formativi e di selezione dei materiali didattici sulla base delle effettive esigenze dei fruitori, fanno di questa modalità la forma più adatta per il concreto espletamento di una formazione continua personalizzata ed in particolare per:

- la trasmissioni di nuove conoscenze;
- il trasferimento di tecnologie innovative;
- la realizzazione di sessioni di aggiornamento.

L'accesso alla FAD sarà facilmente garantito alle aziende aderenti mediante l'accesso alla piattaforma direttamente attraverso il sito www.fonditalia.org e utilizzato anche per l'animazione ed il raccordo di comunità di buone pratiche, la rilevazione del fabbisogno formativo, l'individuazione e la formazione di figure professionali emergenti.

**ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA
REALIZZAZIONE DEI PIANI FORMATIVI**

5. ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA REALIZZAZIONE DEI PIANI FORMATIVI

5.1. PROMOZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE

Principale obiettivo delle iniziative di informazione e diffusione sarà assicurare, attraverso una sistematica attività di comunicazione, la promozione della opportunità e dei meccanismi di partecipazione ai piani formativi da parte delle aziende e dei lavoratori ed il *mainstreaming* dei risultati di efficacia/qualità degli interventi formativi.

Va subito detto che FondItalia ritiene assolutamente necessario determinare, al di là delle dirette interrelazioni con le aziende, forme di collaborazione con enti, società e associazioni di secondo livello interessate sia alla Formazione Continua sia agli indirizzi programmatici del Fondo che alle particolari modalità operative dello stesso. Tali collaborazioni, normate e regolamentate da apposite commissioni e gruppi di lavoro, consentiranno al Fondo di interpretare nel miglior modo possibile i bisogni ed esigenze rilevate nelle aziende, consentendo quindi una maggiore e più puntuale offerta di piani formativi e garantendo agli enti e alle associazioni un più ampio spazio di partecipazione e di promozione delle istanze e delle necessità delle aziende rappresentate.

A tal riguardo, il Fondo prevede che nel proprio assetto organizzativo compaia sia una figura preposta alla Promozione sia una incaricata dello Sviluppo. Entrambe le figure, coniugando sinergicamente le loro differenti prospettive, avranno la responsabilità di presiedere la progettazione, l'organizzazione e la gestione di tutti gli aspetti collegati alle azioni di promozione e sviluppo del Fondo, dalla pianificazione di vere e proprie "campagne d'immagine" e posizionamento del Fondo, all'identificazione di strategie appropriate e funzionali ai rapporti con il territorio e, in specifico, con quegli Enti e/o Associazioni con i quali il Fondo, come suddetto, intenda condividere delle azioni complesse e funzionali ad una vera e propria attività concertata di ricerca-intervento settoriale, geografico e/o tematico.

In particolare, è prevista la messa a punto di un dettagliato piano per la creazione di reti territoriali e di settore al fine di favorire il dialogo tra le parti e di facilitare il coinvolgimento e la raccolta delle esigenze degli *stakeholders* locali e di categoria. Ciò che si intende realizzare è la definizione di **tavoli permanenti**, in cui possano essere concertate azioni di sensibilizzazione, animazione della domanda, raccolta dei fabbisogni formativi ed informativi, potendo contare su strutture formali ed informali per la diffusione di quanto concertato.

In linea generale, FondItalia definirà una serie di attività sia a livello nazionale che locale che abbiano la finalità di:

- promuovere la conoscenza del Fondo presso le imprese, i lavoratori e le rappresentanze di categoria e territoriali costituenti FondItalia;
- promuovere l'offerta e l'attività formativa promossa e/o finanziata dal Fondo;
- diffondere i risultati conseguiti in termini di quantità, efficacia, qualità ed innovazione offerta nella formazione continua.

Gli strumenti ed i canali di informazione e di comunicazione messi in campo saranno principalmente:

- azione di promozione *door to door* attraverso *mailing/phone list* e diffusione mirata di *brochure* informative;
- attivazione del portale web - www.fonditalia.org - che permetta una comunicazione continua e bidirezionale con tutti i soggetti coinvolti o potenzialmente interessati ad interagire con il Fondo, con le sue opportunità di servizio e conoscenza, anche come un luogo di confronto sulle tematiche della Formazione Continua;
- inserzioni ed articoli promozionali in organi di stampa, riviste tecniche e pubblicazioni associative, datoriali e sindacali;
- convegni, seminari ed incontri organizzati con la collaborazione delle Parti sociali costituenti FondItalia;
- seminari di approfondimento organizzati con Istituzioni pubbliche e private, del mondo associativo, sindacale, della ricerca e dell'Università.

Si vuole, in conclusione, riprendere quanto detto in apertura di paragrafo rispetto al rapporto con enti ed associazioni di secondo livello. Nella sua strategia di crescita il Fondo considera importante, si diceva, condividere e stabilire veri e propri accordi di programma con ulteriori realtà aggregative. Queste sono viste quali veri e propri centri di interesse la cui funzione è senza dubbio rappresentare al Fondo determinati bisogni e necessità delle realtà produttive loro associate. La loro funzione è quindi quella di centrare azioni di “*advocacy*” e “*lobbing*” nel richiedere al Fondo determinate attenzioni e/o la specifica adozione di politiche a loro vantaggio. Il punto di vista delle parti sociali, in queste circostanze, è di una completa disponibilità alla concertazione, negoziando specifiche azioni a vantaggio di quei particolari interessi. Il Fondo, in ultima istanza, ravvede in questo processo delle possibilità, non solo di mera crescita a livello di adesioni, ma anche e soprattutto di soddisfazione di particolari interessi a livello di crescita sia dei lavoratori dipendenti che a vantaggio dello sviluppo aziendale. La possibilità di sostanziare processi di condivisione e di concertazione attraverso la identificazione di accordi, memorandum, dichiarazioni di interesse è senza dubbio parte delle finalità ultime di FondItalia: contribuire in forma innovativa e nel rispetto della reciprocità allo sviluppo del sistema della Formazione Continua al fine di determinare percorsi di rafforzamento e salvaguardia del sistema produttivo nazionale.

5.2. ASSISTENZA TECNICA

Scopo dell'assistenza tecnica è quello di fornire alle aziende e agli Enti incaricati tutto il supporto tecnico e gestionale fin dalle fasi di pre-progettazione e fino alle fasi conclusive e di rendicontazione.

Il Fondo ha istituito nel proprio organigramma un settore specifico e preposto alle varie funzioni previste e già definite per l'assistenza tecnica.

In sintesi, ma non senza sottolineare l'importanza che il Fondo dà a questa funzione, possiamo presentare l'assistenza tecnica quale ambito di:

- contatto e interlocuzione tra Fondo e aziende;
- sostegno alle attività di analisi dei fabbisogni e di pre-progettazione;

- accompagnamento nella stesura dei documenti progettuali definitivi;
- accompagnamento per le procedure di attuazione e gestione dei progetti approvati e finanziati;
- gestione del sistema di monitoraggio su risultati e impatto dei contributi concessi;
- ottimizzazione delle esperienze finanziate al fine di elaborare proposte in sede di definizione degli strumenti di contribuzione propri del Fondo;
- analisi dei risultati e degli impatti al fine di evidenziare le buone prassi.

In particolare, ci preme sottolineare che oltre all'ovvio compito di assistenza e di facilitatore delle relazioni tra Fondo ed aziende o Enti finanziati, l'assistenza tecnica svolge una funzione di "costruzione della memoria" sulla quantità e qualità della formazione finanziata. Come detto nell'ultimo dei precedenti punti, sostanzialmente, il settore dell'assistenza tecnica dovrà essere in grado di fornire adeguati elementi sulle attività finanziate con lo scopo di elaborare una lista di progetti d'eccellenza la cui finalità è quella di predisporre un "catalogo" di esperienze le quali saranno prese a modello nelle ulteriori definizioni e dei Piani Formativi e degli stessi criteri di valutazione dei progetti presentati a finanziamento.

Ciò detto, il campo della assistenza tecnica riguarda non solo il contatto diretto tra struttura del Fondo e aziende o enti finanziati ma una serie di ulteriori strumenti quali un *help desk* via *web*, delle *chat* dedicate e specifiche, una sezione FAQ nel portale e la possibilità di effettuare *download* di manuali d'uso, oltre che ovviamente di tutta la documentazione che il Fondo produce in materia di finanziamenti e gestione delle iniziative.

Inoltre è previsto, soprattutto in concomitanza con le eventuali aperture di bandi/avvisi, che il Fondo organizzi seminari e *workshop* di lavoro per presentare e approfondire tutti gli aspetti della gestione del ciclo di progetto, dalla preparazione alla effettiva realizzazione e suo rendiconto.

5.3. **DESK SETTORIALI E/O TEMATICI**

Come già anticipato, nell'ambito del Fondo è prevista l'istituzione di diversi *desk* settoriali e/o tematici; essi rappresenteranno una sorta di *task force* istituita ad hoc per cogliere ed adeguatamente interpretare le esigenze formative di un particolare settore, territorio o per rispondere alle richieste trasversali a settori merceologici, ad aree geografiche specifiche o su tematiche preponderanti, come, ad esempio, la promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Ogni *desk*, avrà il compito di realizzare azioni di ricerca-intervento, animare la rete con gli *stakeholders* (che, a seconda dei casi, potranno essere rappresentati da associazioni di categoria, imprese del territorio, aziende di differenti settori e variamente dislocate ma interessate a tematiche analoghe) e promuovere azioni di sensibilizzazione presso le aziende che presentano esigenze analoghe ma che non sono ancora state formalizzate in una esigenza formativa definita.

5.4. **FORMAZIONE DEGLI OPERATORI INTERNI**

In considerazione dell'obiettivo di FondItalia di rappresentare un laboratorio di innovazione nella gestione dei processi formativi e del loro finanziamento, soprattutto

da un punto di vista di interpretazione dei contesti produttivi (settoriali e/o geografici) e delle loro criticità, particolare attenzione sarà data alla crescita dei soggetti gestori delle varie fasi del processo operativo descritto, soprattutto verso le espressioni territoriali delle parti sociali. Questo anche in considerazione del ruolo a cui essi sono chiamati nelle funzioni di promozione, assistenza tecnica, ed analisi dei fabbisogni.

Lo strumento di ciò sarà un piano di formazione della rete del Fondo, considerando tale rete costituita da:

- le risorse interne della struttura del Fondo, siano esse dipendenti che collaboratori;
- i componenti degli Organi amministrativi e dei Comitati Tecnici del Fondo;
- i funzionari, i quadri, i dipendenti e i collaboratori delle Parti sociali operanti sul territorio;
- gli operatori degli Enti formativi accreditati;
- gli imprenditori e i responsabili del personale delle imprese aderenti.

5.5. INFORMATIZZAZIONE

Il sistema informativo del Fondo è chiamato a svolgere un ruolo cardine e di cerniera tra le varie fasi operative. Infatti la scelta almeno iniziale di non avvalersi di emanazioni territoriali, ma di fare rete tra i vari soggetti coinvolti (aziende, enti di formazione, associazioni territoriali, etc.) impone un sistema informativo che progressivamente li integri in tutti i passaggi necessari per lo svolgimento dei compiti del Fondo.

In considerazione della complessità delle operazioni che esso è deputato ad assolvere e della strategicità del suo ruolo viene costituito un **Servizio Interno Informativo Gestionale (SIIG)** che risponde direttamente alla Direzione del Fondo. Per la fase iniziale di analisi di fattibilità e di realizzazione tale compito potrà essere delegato dal Consiglio di Amministrazione a professionalità e strutture esterne.

I tempi di realizzazione, necessariamente pluriennali data la complessità delle scelte organizzative, saranno identificati da una analisi di fattibilità che porterà al progetto di informatizzazione che andrà all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; nella fase di realizzazione e messa a punto del sistema il Fondo si doterà di procedure transitorie di gestione delle attività.

Il portale *web* di FondItalia sarà sviluppato secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contenute nella Circolare n. 36 del 18 novembre 2003 e nelle "Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua" del 2 aprile 2004, nonché in maniera compatibile e coordinata con il Sistema di Monitoraggio dei Fondi promosso dal MLPS.

5.6. ANALISI DELLA DOMANDA E RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Per la definizione delle linea-guida sui fabbisogni formativi da inserire nei Bandi, sia al fine di meglio stimolare e/o rispondere alla potenziale domanda, sia nel dettare priorità di obiettivi nella valutazione dei Piani, si farà riferimento ai risultati delle ricerche sui fabbisogni formativi, condotte dagli Enti Bilaterali e dalle Associazioni, soprattutto della piccola e media impresa.

A ciò il Fondo affiancherà, parallelamente allo sviluppo del sistema di monitoraggio, una propria attività di rilevazione continua puntuale di analisi della domanda e dei bisogni formativi espressi dalle aziende, sia all'interno dei progetti presentati sia mediante la loro partecipazione ad indagini realizzate ad hoc e mediante la compilazione di strumenti di rilevazione dedicati, al fine di ricavare un maggiore dettaglio delle figure professionali nell'attualità dei contesti territoriali e produttivi di maggior presenza delle aziende aderenti. Si vuole comunque ricordare, quanto già segnalato in un precedente paragrafo (§ 5.1), l'importanza di condividere con ulteriori soggetti rappresentativi tutto il bagaglio di conoscenze e di indicazioni al riguardo dei fattori di criticità nei processi di sviluppo e crescita delle aziende, intesi quali veri e propri fabbisogni formativi. I citati protocolli di intesa e gli accordi di reciprocità conterranno, infatti, procedure e strumenti di rilevazione dei bisogni formativi, fino alla previsione di vere e proprie azioni finanziate e funzionali ad una puntuale e precisa previsione di interventi settoriali e/o territoriali, finalizzati alla messa in evidenza di quali interventi formativi adottare e promuovere attraverso quello tra gli strumenti di finanziamento più appropriati che il Fondo mette a disposizione.

5.7. OSSERVATORIO E ANIMAZIONE DELLA COMUNITÀ DI BUONE PRATICHE CIRCA LA FORMAZIONE CONTINUA E LE TEMATICHE PRIORITARIE DI FONDITALIA

Nell'ambito delle attività propedeutiche alla realizzazione dei piani formativi è prevista anche l'istituzione di un osservatorio permanente, interno al Fondo, che abbia lo scopo di monitorare costantemente le evoluzioni, i progetti-pilota e le buone prassi messe a punto nell'ambito della Formazione Continua e delle tematiche individuate da Fonditalia come prioritarie, sia a livello nazionale che europeo, al fine di replicarne l'efficacia degli approcci e degli strumenti a livello locale, nazionale, settoriale.

Lo stesso scopo sarà perseguito mediante l'animazione delle comunità di buone pratiche, reso possibile grazie al sistema *e-learning*, ed in grado di garantire attività di condivisione, scambio e verifica comparata dei propri modelli di intervento, usufruendo del contributo di esperti di settore nazionali ed internazionali.

6. PIANO FINANZIARIO

Budget Programma Operativo Attività	01-nov-09 31-ott-10 (a)	01-nov-10 31-ott-11 (b)	01-nov-11 31-ott-12 (c)	Totale (a)+(b)+(c)
Risorse adesioni (100.000 > 350.000)	5.600.000,00	12.320.000,00	19.600.000,00	37.520.000,00
Risorse MLPS - Start Up	2.200.000,00	1.900.000,00	1.400.000,00	5.500.000,00
RISORSE DISPONIBILI	7.800.000,00	14.220.000,00	21.000.000,00	43.020.000,00

Riepilogo Voci di Costo

A	Attività di Gestione	624.000,00	1.137.600,00	1.680.000,00	3.441.600,00
1	Personale	80.200,00	218.200,00	268.625,00	567.025,00
2	Immobili	32.550,00	95.700,00	138.700,00	266.950,00
3	Spese Postali, Telefoniche, ecc	36.500,00	67.000,00	62.500,00	166.000,00
4	Costruzione sistema informatico-contabile e eventuale sito web del fondo	39.500,00	46.500,00	87.050,00	173.050,00
5	Attività informativa	92.500,00	201.750,00	322.100,00	616.350,00
6	Attrezzature	33.600,00	40.600,00	36.150,00	110.350,00
7	Materiale di consumo	26.000,00	55.500,00	64.500,00	146.000,00
8	Organi statutari	198.200,00	306.350,00	453.375,00	957.925,00
9	Altri oneri	84.950,00	106.000,00	247.000,00	437.950,00
	Totale A	624.000,00	1.137.600,00	1.680.000,00	3.441.600,00
	TOTALE A RENDICONTO START UP	176.000,00	152.000,00	112.000,00	440.000,00
B	Attività Propedeutiche connesse alla realizzazione dei Piani Formativi	1.560.000,00	2.133.000,00	2.520.000,00	6.213.000,00
1	Attività di pubblicizzazione del Fondo al fine delle Adesioni	276.685,71	315.100,00	290.100,00	881.885,71
2	Analisi della domanda e dei fabbisogni	314.700,00	495.800,00	597.700,00	1.408.200,00
3	Raccolta, valutazione e selezione dei progetti	464.614,29	643.100,00	674.600,00	1.782.314,29
4	Informazione e pubblicità	199.000,00	316.500,00	370.500,00	886.000,00
5	Costruzione del sistema informatico gestionale, di controllo e di monitoraggio	83.500,00	86.500,00	75.000,00	245.000,00
6	Controllo e verifica delle attività formative - I livello	-	39.000,00	58.100,00	97.100,00
7	Implementazione dell'eventuale sito web del Fondo per l'informazione, la raccolta delle proposte progettuali, la diffusione dei risultati delle iniziative	94.000,00	34.000,00	79.000,00	207.000,00
8	Formazione operatori del Fondo	70.000,00	83.000,00	75.000,00	228.000,00
9	Altri oneri	57.500,00	120.000,00	300.000,00	477.500,00
	Totale B	1.560.000,00	2.133.000,00	2.520.000,00	6.213.000,00
	TOTALE A RENDICONTO START UP	440.000,00	285.000,00	168.000,00	893.000,00
	PROGRESSIONE PERCENTUALI	20,00%	15,00%	12,00%	16,24%
C	Attività finalizzate alla realizzazione dei Piani Formativi	5.616.000,00	10.949.400,00	16.800.000,00	33.365.400,00
1	Attività formative aziendali	5.616.000,00	10.949.000,00	16.800.000,00	33.365.400,00
2	Attività svolte da Enti di formazione				
3	Attività settoriali				
4	Attività formative individuali				
	Totale C	5.616.000,00	10.949.000,00	16.800.000,00	33.365.400,00
	TOTALE A RENDICONTO START UP	1.584.000,00	1.463.000,00	1.120.000,00	4.167.000,00
	PROGRESSIONE PERCENTUALI	72,00%	77,00%	80,00%	75,76%
	TOTALE A+B+C	7.800.000,00	14.219.600,00	21.000.000,00	43.020.000,00

7. SISTEMA DI CONTROLLO

Coerentemente con le indicazioni contenute nel documento “Linee guida sul sistema dei controlli in applicazione della Circolare n. 36 del 18.11.2003” del Ministero del Lavoro e P.S. del 15 Gennaio 2004, il sistema dei controlli di Fonditalia, articolato sulla base delle tipologie di attività messe in atto dal Fondo, è teso a garantire che le risorse destinate alla gestione del medesimo Fondo e alla realizzazione degli interventi previsti dai Piani formativi finanziati vengano utilizzate in modo efficiente, regolare e conforme ai principi di una sana gestione finanziaria.

Il **Sistema di Controllo**, regolato da apposito **Regolamento del Sistema di Controllo** (RSC) approvato dal Consiglio di Amministrazione, consentirà:

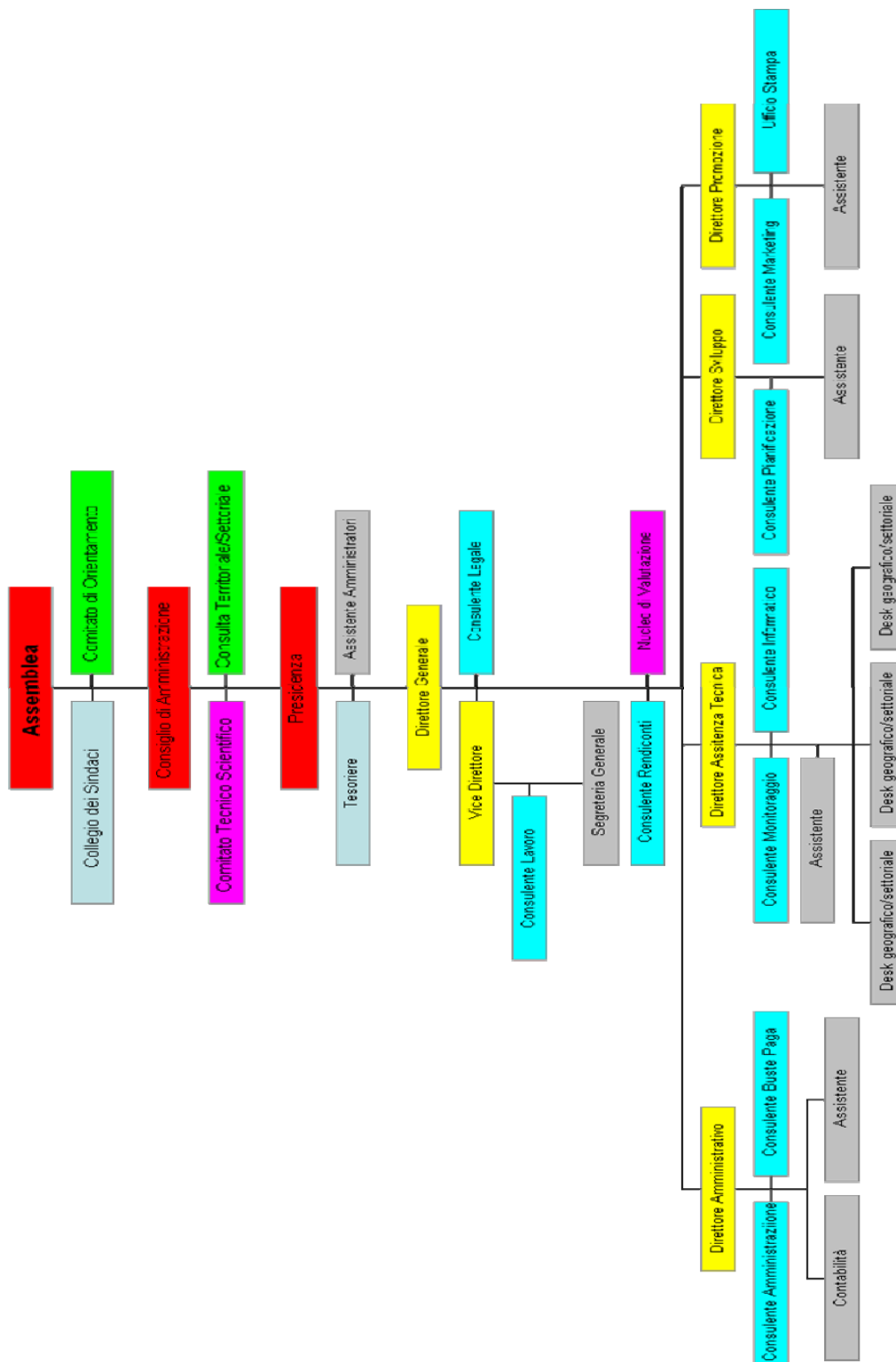
- la definizione e assegnazione delle funzioni di gestione, di pagamento e di controllo all'interno del Fondo;
- l'adozione di modalità organizzative efficaci;
- la disponibilità continua di informazioni sull'esecuzione dei compiti e sui mezzi impiegati;
- la veridicità della spesa dichiarata nel rispetto della normativa vigente in materia;
- la verifica dell'adeguatezza del sistema impostato e l'eventuale aggiornamento delle procedure.

Il controllo di Fonditalia, avverrà per via documentale, risultante dai report fisici, finanziari e procedurali derivati dalla gestione informatizzata dei progetti formativi ed attraverso visite in itinere presso la sedi formative con modalità a campione, sulla base di specifiche percentuali fissate nel RSC dal Consiglio d'Amministrazione, o a seguito all'emergere di criticità dai controlli documentali.

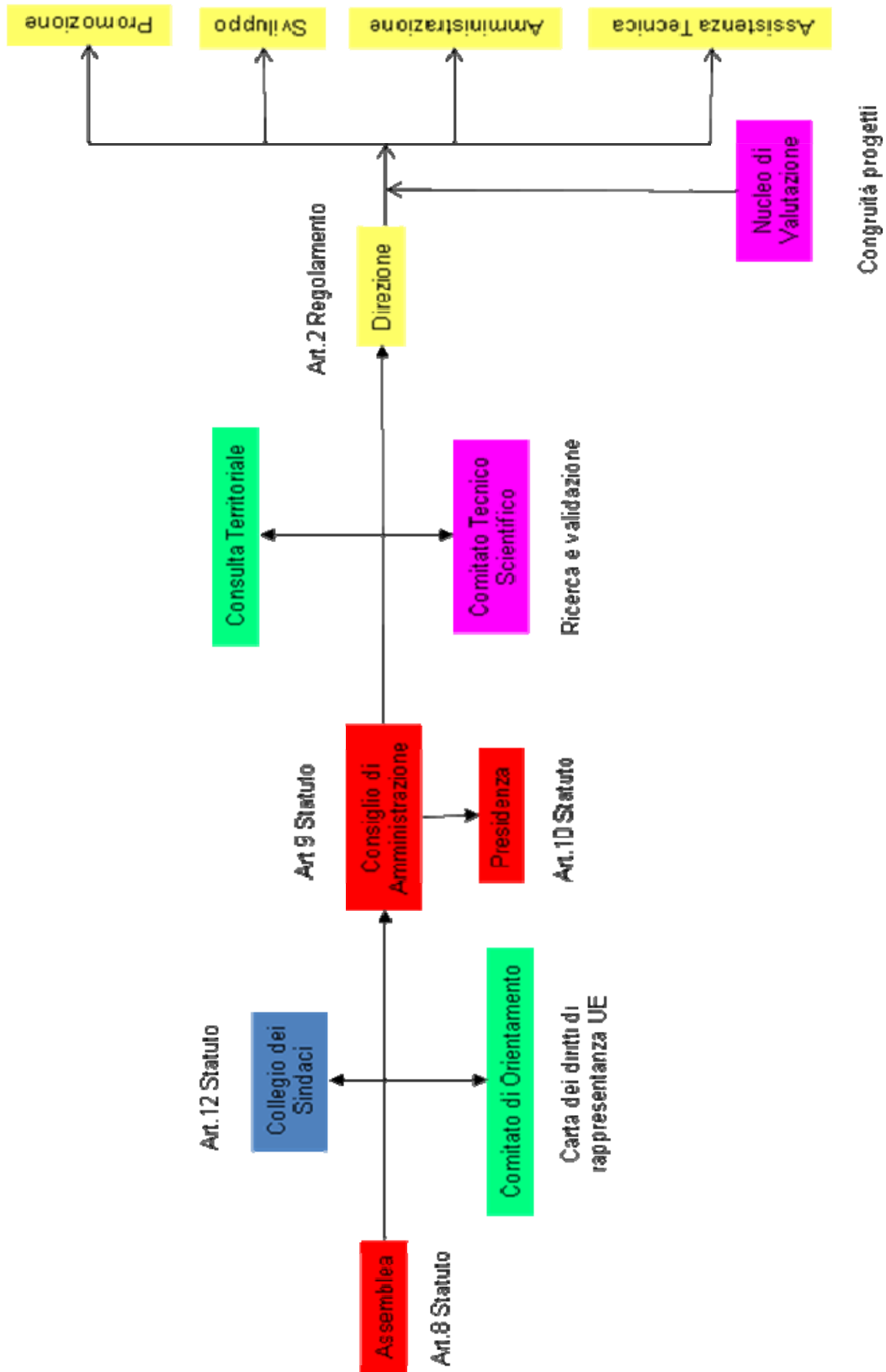
Il Sistema Informativo Gestionale del Fondo conterrà al suo interno le procedure atte a supportare l'attività di controllo e verifica documentale. E' inoltre prevista l'adozione di un sistema informatizzato di gestione e controllo delle attività contabili ed amministrative anche con lo scopo di rendere più oggettivo e verificabile l'intero impianto di tracciabilità e trasparenza nella gestione delle risorse economico-finanziarie, siano esse di provenienza pubblica, ovvero lo *Start Up*, che derivanti dalle adesioni delle aziende e quindi trasferite dall'Inps.

8. ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

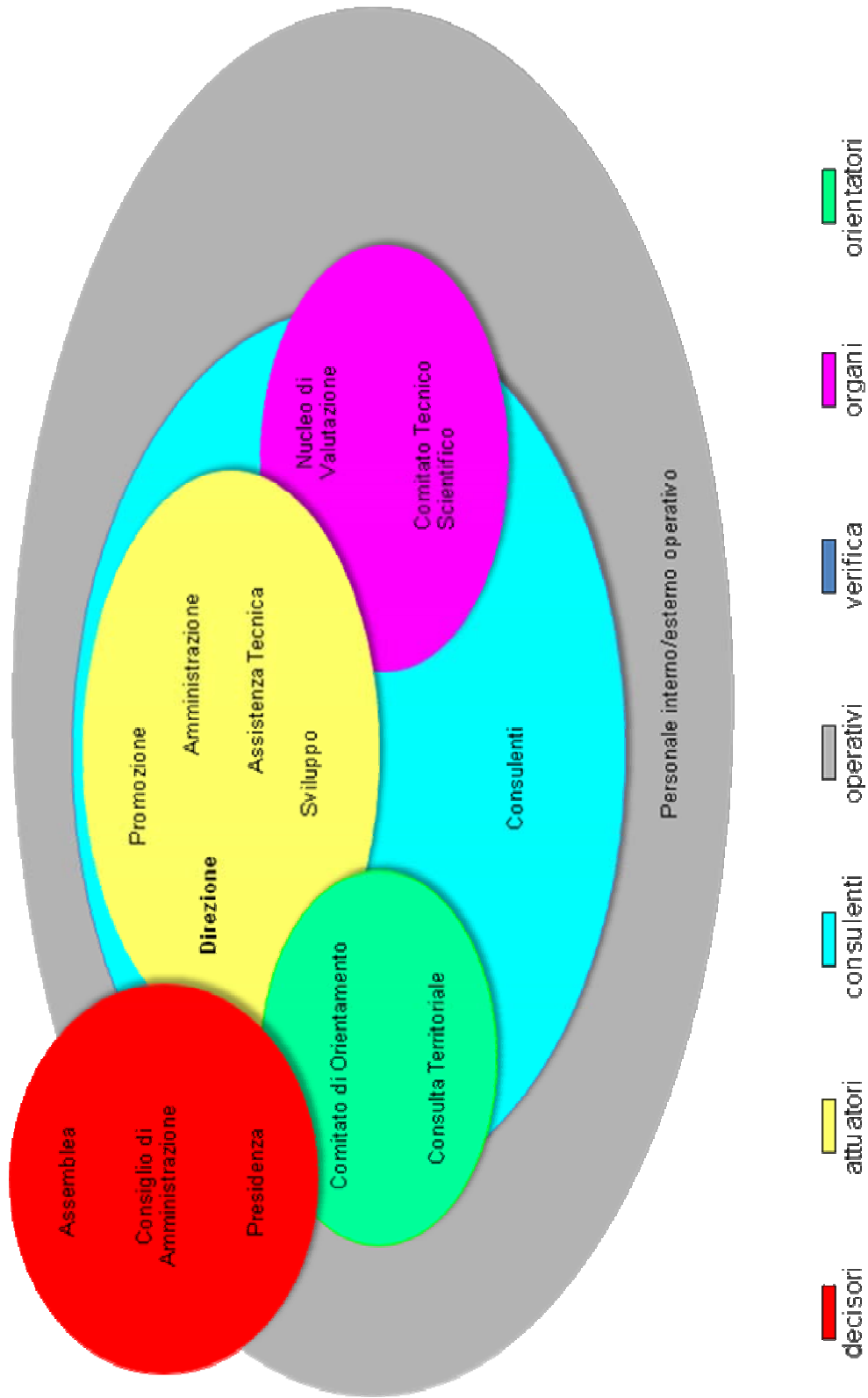
I successivi schemi riproducono l'assetto organizzativo del Fondo nella sua dimensione relazionale, funzionale e settoriale.



8.1. ORGANIGRAMMA FUNZIONALE



8.2. ORGANIGRAMMA SETTORIALE



9. TIMING

2009 - 2010

Attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Approvazione regolamenti e procedure							■					
Portale e web side istituzionale						■	■	■				
Sistema informatizzato di gestione amministrativa									■	■	■	■
Sistema informatizzato di gestione flussi adesioni									■	■	■	■
Definizione strategia promozionale					■	■	■	■	■			
Azioni territoriali sensibilizzazione e promozione					■	■	■	■	■	■	■	
Messa a punto sistema di monitoraggio									■	■	■	

2010 . 2011

Attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Analisi fabbisogni settoriali	■	■	■	■								
Procedure di presentazione progetti	■	■	■									
Informatizzazione presentazione progetti			■	■								
Apertura finanziamenti attività propedeutiche			■	■	■							
Finanziamenti progetti formazione					■	■	■	■	■	■	■	■
Azioni territoriali sensibilizzazione e promozione	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

2011 . 2012

Attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Analisi fabbisogni formativi	■	■	■	■								
Verifica progetti in corso	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fianziamento progetti formazione		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Seminari territoriali di verifica		■	■	■		■	■		■	■		
Seminari nazionali					■			■			■	■
Azioni territoriali sensibilizzazione e promozione	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	